OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

4481

RESOLUCIÓN de 2 de junio de 2021, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del «Convenio Colectivo de Erreka Sport, S.L., 2021-2025».

ANTECEDENTES

Primero.– El 20 de mayo de 2021 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 7 de mayo de 2021 por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

Segundo.– Los firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Trabajo y Empleo y en su artículo 6 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales. Por otro lado, el Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, atribuye en su artículo 10.1.j) a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social la función de dirigir y gestionar el Registro telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, en los términos previstos en el Decreto que lo regula y demás normativa vigente.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 2 de junio de 2021.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

ANEXO

CONVENIO COLECTIVO ERREKA SPORT, S.L.

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1.– Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de todas las personas trabajadoras de la empresa «Erreko Sport, S.L.», con exclusión de las relaciones previstas en los artículos 1.3.c) (personas administradoras) y 2.a) del Estatuto de los Trabajadores (personas altas directivas).

Artículo 2.– Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo de la empresa que, en la actualidad, se ubican en los Territorios Históricos de Bizkaia y Gipuzkoa.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

La duración de este Convenio Colectivo es de cinco años; extenderá su vigencia desde el día 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025, y entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán en todo caso al día 1 de enero de 2021.

El Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente con fecha del día 1 de octubre de 2025. A partir de ese momento, ambas partes se comprometen a constituir con la mayor celeridad la Comisión Negociadora, a los efectos de poder llegar a un acuerdo para la firma, en la fecha más próxima posible a la de la finalización de su vigencia.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, sus cláusulas normativas y obligacionales continuarán vigentes, y plenamente aplicables, hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio Colectivo, excepto las subidas salariales que se quedarán conforme al último año de vigencia del Convenio colectivo denunciado hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo, o de cada una de sus posibles prórrogas.

La Comisión Negociadora queda constituida por:

– De una parte, la empresa.

– De otra parte, la persona o personas representantes de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN, TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 4.– Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad exclusiva de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información y negociación, reconocidos a las personas trabajadoras y a sus repre-

sentantes en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

Artículo 5.– Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo anual efectiva en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo será de 1.740 horas anuales.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, las personas trabajadoras librarán los sábados a la tarde.

Las jornadas de trabajo equivalentes o inferiores a 4 horas diarias, no podrán fraccionarse, salvo en el supuesto de reducción de la jornada de trabajo diaria por razones de guarda legal.

No obstante la jornada regulada en los párrafos anteriores, la empresa dispondrá de una bolsa de horas del 5 % de aplicación irregular de la jornada, mediante la cual podrá modificar la jornada establecida en el calendario laboral, siempre que tenga una necesidad y elabore anualmente el calendario laboral en el mes de enero, exponiéndose un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.

b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral y en días inicialmente establecidos fuera del calendario de la empresa, respetándose en cualquier caso los límites de 9 horas y 45 horas más de jornada máxima diaria y semanal respectivamente, si bien en dos inventarios generales al año, los límites anteriores podrán ser 10 y 46 horas diaria y semanal, respectivamente. Estos límites se aplicarán proporcionalmente a la jornada.

c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de la empresa se llevará a cabo:

– Sobre los días laborables del calendario de la persona trabajadora.

– Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.

Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las personas trabajadoras afectadas acordarán con la empresa el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso.

En defecto de acuerdo, la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que la persona trabajadora, en ningún caso, exceda de la jornada máxima en cómputo anual. La empresa y la persona trabajadora podrán acordar que la compensación se lleve a cabo más allá de las 14 semanas siguientes, siempre respetando la jornada máxima anual del convenio.

En el supuesto de que por la empresa se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberá ponerlo por escrito en conocimiento de las personas trabajadoras afectadas

y de la representación legal de las personas trabajadoras con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral antes del 31 de enero, previa consulta con la representación del personal, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 6.– Vacaciones.

Las vacaciones serán de 26 días laborables, computándose como tal los sábados. Las vacaciones se comenzarán a disfrutar el primer día no festivo de la semana que no sea víspera de fiesta.

El período de disfrute de vacaciones será rotativo. La empresa estará obligada a publicar el calendario de las mismas con 3 meses de antelación; el calendario será hecho, de acuerdo con las personas trabajadoras, oída la representación legal.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto, les correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Para la retribución de vacaciones, se tendrá en cuenta:

1.– Salario base de Convenio.

2.– Antigüedad.

3.– Media de las primas o pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquier contraprestación en función de las ventas o compras.

Artículo 7.– Licencias.

La empresa concederá a su personal las licencias retribuidas siguientes:

a) 20 días en caso de matrimonio de la persona trabajadora.

b) 6 días por fallecimiento del cónyuge o hijo/a. En estos días quedan incluidos el tiempo necesario para trámites oficiales, testamentaría, etc., siendo opción de la persona trabajadora disponer los días de una sola vez, o en días sueltos, para resolver las necesidades derivadas de este hecho.

c) 3 días en caso de fallecimiento de padres, y 2 días en caso de fallecimiento de padres políticos.

d) 4 días en caso de fallecimiento de padres y padres políticos fuera de la provincia.

e) 2 días en caso de fallecimiento de abuelos/as; nietos/as o hermanos/as.

f) 4 días en caso de enfermedad o accidente graves con intervención quirúrgica por estas circunstancias de padres, hijos/as y cónyuge.

g) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

h) 3 días en caso de enfermedad o accidente graves con hospitalización de padres, hijos/as y cónyuge.

i) 2 días en caso de accidente o enfermedad graves u hospitalización e intervención quirúrgica por estas circunstancias, de suegros/as.

j) 2 días en caso de enfermedad o accidente graves, hospitalización, o intervención quirúrgica de hermanos/as, abuelos/ as y nietos/as consanguíneos o afines.

k) 1 día en caso de intervención quirúrgica no grave, es decir, que no requiera hospitalización, de padres o hijos/as y cónyuge.

l) 1 día por cambio de domicilio.

m) 1 día por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma Vasca, el permiso se ampliará en 1 día más, y si es más de 200 kms. otro día adicional más.

n) En el caso de matrimonio de familiares políticos y de hasta tercer grado de consanguinidad, la persona trabajadora dispondrá de 1 día de licencia no retribuida.

ñ) Por la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, se tendrá derecho a licencia con sueldo, el tiempo indispensable, demostrada la indudable necesidad y justificándolo adecuadamente.

o) El permiso para el cuidado del lactante establecido en el artículo 37, apdo. 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en 1 hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada. La persona trabajadora podrá optar entre hacer uso del permiso en la forma indicada o acumular el tiempo resultante en jornadas completas y disfrutarlo a continuación del descanso de maternidad o paternidad, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del lactante.

p) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso para el cuidado del lactante y de la reducción de jornada, previstos en las letras o) y p), corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá

preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso para el cuidado del lactante o la reducción de jornada.

q) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, previo aviso a la empresa y justificación, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

r) Las personas trabajadoras que estén realizando estudios en un Centro Oficial, tendrán garantizado los permisos necesarios, mediante justificación, para concurrir a los exámenes establecidos el día en que estos se celebren, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales.

s) La empresa vendrá obligada a facilitar el permiso necesario para realizar el examen de obtención del carnet de conducir, sin que tenga la obligación de retribuirlo.

t) Se establece un permiso no retribuido de 15 días naturales, a las personas trabajadoras que lo soliciten, por motivos familiares graves, o asistencia a congresos o cursos.

Artículo 8.– Excedencias.

1.– a) Las personas trabajadoras con antigüedad en la empresa, de al menos 1 año, tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

b) Si el período de excedencia que se solicitase fuera hasta un año, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir a la persona excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupase anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniere a sustituir a la persona excedente.

Para poder optar a este derecho, la excedencia solicitada debe serlo por motivos familiares graves, estudios oficialmente reconocidos o cualquier causa importante para la persona trabajadora.

2.– Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora

tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

3.– Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4.– La persona trabajadora en excedencia voluntaria, a salvo lo establecido en el apartado 1, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO III

SALUD LABORAL

Artículo 9.– Seguridad y Salud Laboral.

La empresa se someterá, en esta materia, a la normativa vigente.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.– Clasificación profesional.

Grupo I.

Encargado/a de Establecimiento.

Dependiente/a.

Oficial/a Administrativo/a.

Grupo II.

Auxiliar Administrativo/a.

Ayudante Dependiente/a.

Repartidor/a.

Definición y funciones:

1.– Encargado/a de Establecimiento:

Es aquella persona trabajadora que está al frente de uno o varios establecimientos, con mando directo o vigilancia de las personas trabajadoras adscritas a esos establecimientos, y con facul-

tades para intervenir en las ventas y disponer lo concerniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar sobre las compras y surtido de artículos, y sobre la exhibición de mercancías, etc.

2.– Dependiente/a:

Es la persona trabajadora mayor de 22 años, encargada de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y exhibición en escaparates. Se incluyen en esta categoría las personas dedicadas a la venta on-line o a través de plataformas de comercio electrónico. También le corresponde la colocación y reposición de los productos en los estantes del establecimiento y almacén, siguiendo los criterios y procedimientos, así como mantener el orden y limpieza de las diferentes zonas.

3.– Oficial/a Administrativo/a:

Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como gestionar las existencias de material y logística, realizar pedidos, llevar la contabilidad, preparar informes regulares sobre gastos, presupuestos y datos estadísticos, mantener y actualizar las bases de datos de la empresa, organizar un sistema de archivo para documentos, responder consultas y quejas de clientes, programar citas con proveedores, reservar salas de reuniones cuando sea necesario, distribuir y guardar correspondencia, organizar viajes y alojamientos, programar eventos internos y externos, etc.

4.– Auxiliar Administrativo/a:

Es la persona trabajadora que, con conocimientos generales de índole administrativa, ayuda y auxilia al Oficial/a en la ejecución de sus trabajos.

5.– Ayudante Dependiente/a:

Es la persona trabajadora menor de 22 años que auxilia al Dependiente/a en sus funciones propias, facilitándole la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta. También participa en la colocación y reposición de los productos en los estantes del establecimiento y almacén, siguiendo los criterios y procedimientos, así como mantener el orden y limpieza de las diferentes zonas.

6.– Repartidor/a:

Es la persona trabajadora que realiza el transporte de las mercancías dentro, fuera o entre los establecimientos existentes, hace los paquetes corrientes y embalajes, y lleva a cabo cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo físico. También se encargará de realizar trabajos de limpieza.

Artículo 11.– Ingresos y período de prueba.

Siempre que se pacte por escrito, el ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba.

El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses para todas las personas trabajadoras.

Durante el período de prueba la persona trabajadora y la empresa podrán resolver su contrato de trabajo sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna. Será nulo el pacto que

establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 12.– Ceses.

Una vez superado el período de prueba y siempre que la duración del contrato sea superior a 6 meses, la persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligada a comunicarlo por escrito cumpliendo un plazo de preaviso de quince (15) días. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 13.– Retribuciones.

Las retribuciones que reconoce este Convenio a las personas trabajadoras vinculadas al mismo, son las recogidas en la tabla salarial del artículo 16. No obstante la empresa puede reconocer complementos salariales, que estarán relacionados con la productividad, eficacia y eficiencia de la persona trabajadora, en cuyo caso dichos complementos tendrán carácter «ad personam», no serán consolidables ni revalorizables, y no se tomarán para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 14.– Complemento Personal de Antigüedad.

El plus de antigüedad para las personas trabajadoras, se regulará por las siguientes condiciones:

a) Se pagará por cuatrienios vencidos.

b) El número de cuatrienios que pueda acumular la persona trabajadora es ilimitado.

c) La cuantía del cuatrienio, se establece en el 5 % sobre el salario base del Convenio de su categoría profesional.

d) Las personas trabajadoras percibirán la totalidad de los cuatrienios que tengan acumulados por el plus de antigüedad de acuerdo con la categoría laboral última que ostente.

e) La antigüedad se computará desde el ingreso de la persona trabajadora en la empresa.

Artículo 15.– Tabla salarial del año 2021.

– La tabla salarial para el año 2021, es la siguiente:

Año 2021	Salario Base Mes	Salario Base Anual
Encargado/a Establ.	1.193,51	17.902,68
Dependiente/a	1.080,96	16.214,33
Oficial/a Admin.	1.080,96	16.214,33
Auxiliar Admin.	1.013,39	15.200,86
Ayte. Dependiente/a	923,34	13.850,17
Repartidor/a	1.013,39	15.200,86

Artículo 16.– Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a las personas trabajadoras tres pagas extraordinarias al año –marzo, julio y diciembre-, consistentes en una mensualidad del salario base más antigüedad cada una de ellas, que se harán efectivas en la tercera semana de cada uno de los meses citados. Las dos últimas pagas se devengarán por semestres, dentro del año, y la de marzo por lo trabajado el año anterior. Estas pagas extraordinarias se podrán prorratear mensualmente.

Artículo 17.– Complementos Extrasalariales.

a) Plus Distancia. En compensación de los gastos ocasionados, la empresa abonará a la persona trabajadora que viva a más de dos kilómetros del centro de trabajo, el importe de cuatro servicios del transporte público colectivo más económico, bien el precio del bonobus o el pase de tren. Los cambios de domicilio a mayor distancia del centro de trabajo, que pudieran efectuar las personas trabajadoras y que ocasionen un mayor costo del precio de transporte público, serán resueltos por la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo, atendiendo para ello tanto a la existencia de circunstancias no imputables a las personas trabajadoras, como circunstancias familiares o sociales que justifiquen el cambio de domicilio.

b) Dietas y Kilometraje. La persona trabajadora a quien se le confiera por la empresa alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

La persona trabajadora que viaje ocasionalmente por motivos laborales, percibirá en concepto de dieta:

Año 2021 (euros) Día completo: 60,00 euros.

Desayuno: 2,50 euros.

Comida: 12,00 euros.

Cena: 9,00 euros.

Dormir: 35,00 euros.

En el caso de que la persona trabajadora utilice vehículo de su propiedad al servicio de la empresa percibirá la cantidad de 0,32 euros/km.

Artículo 18.– Mejoras Voluntarias.

a) Incapacidad Temporal. En los casos de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente, sea o no de trabajo, debidamente acreditados, la empresa completará las prestaciones obligatorias para que las personas trabajadoras reciban íntegro el importe de sus retribuciones (incluidas las pagas extraordinarias), mientras se mantenga vigente la relación laboral, y con el límite de 18 meses.

b) Ropa de Trabajo. Cuando la empresa exija a la persona trabajadora la utilización de un uniforme determinado, vendrá obligada a facilitar las prendas adecuadas, en número de dos al año.

c) Compras. En las compras que las personas trabajadoras realicen en sus centros de trabajo, se les aplicará un descuento del 20 % sobre el precio de venta al público, salvo en artículos rebajados.

d) Seguro por Fallecimiento derivado de accidente de trabajo, Invalidez Permanente Absoluta y/o Total por accidente de Trabajo y Asistencia Sanitaria por accidente de trabajo.

La Empresa contratará un seguro que cubra, durante toda la vigencia del convenio, los riesgos de:

– Fallecimiento por accidente de trabajo.

– Incapacidad Permanente Absoluta y/o Total derivada de accidente de trabajo.

La cobertura será de 50.000,00 euros.

Asimismo, se establece una cobertura de asistencia sanitaria por accidente de trabajo, de hasta 6.000,00 euros.

Estas indemnizaciones se aplicarán respecto de aquellas situaciones o siniestros que se produzcan, a partir del mes siguiente a la firma del Convenio, con objeto de que la empresa pueda contratar la póliza correspondiente.

Las cantidades señaladas serán percibidas por la persona trabajadora beneficiaria o por sus herederos/as, y son independientes y acumulativos a los beneficios derivados de la Seguridad Social.

Artículo 19.– Incremento salarial.

Los incrementos salariales de la tabla contenida en el artículo 15 se realizarán de la siguiente manera:

– Incremento salarial año 2022: salario base año 2021 + IPC 2021 + 1,5 %.

– Incremento salarial año 2023: salario base año 2022 + IPC 2022 + 1,5 %.

– Incremento salarial año 2024: salario base año 2023 + IPC 2023 + 1 %.

– Incremento salarial año 2025: salario base año 2024 + IPC 2024 + 1 %.

La Comisión Paritaria se reunirá en enero de los años 2022 a 2025, para aprobar las tablas salariales de cada uno de dichos años.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 20.– Principios de Ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de la empresa y de las personas trabajadoras.

Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente Capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

a) Principio de legalidad y tipicidad: exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas previamente en base a la Ley o Convenio Colectivo.

b) Principio «non bis in ídem»: un mismo hecho no es susceptible de ser sancionado más de una vez.

c) Principio de dignidad: no pueden imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos de la persona trabajadora o que consistan en multa de haber, o descuento de retribución.

d) Principio de proporcionalidad y equidad: debe existir equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse, con ajuste entre la norma infringida y los hechos concretos.

e) Principio de no discriminación: la facultad de sancionar ha de ejercerse de forma regular, sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

f) Principio de protección jurisdiccional de los derechos: las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, conforme al procedimiento legalmente establecido.

Todas las faltas requerirán comunicación escrita de la empresa a la persona trabajadora.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 21.– De la graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

1.– Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.1.– De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso será falta grave.

1.2.– No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.3.– Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

1.4.– No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

1.5.– Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

1.6.– El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.

1.7.– Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

1.8.– No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

1.9.– Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2.– Faltas graves. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

2.1.– Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2.2.– La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente, será calificada como falta muy grave.

2.3.– Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

2.4.– Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.

2.5.– Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.

2.6.– Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

2.7.– Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

2.8.– La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos días en un mes.

2.9.– La comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

2.10.– La derivada del apartado 1.6.

3.– Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves:

3.1.– La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.

3.2.– La simulación de enfermedad o accidente.

3.3.– El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

3.4.– Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

3.5.– El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a las otras personas trabajadoras o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

3.6.– Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3.7.– Originar frecuentes riñas y pendencias con las otras personas trabajadoras.

3.8.– Falta notoria de respeto o consideración al público.

3.9.– Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes/as o a sus familiares, así como a las otras personas trabajadoras.

3.10.– Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es lle-

vada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

3.11.– La comisión por un superior/a de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para la persona subordinada.

3.12.– La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si la persona trabajadora se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva del puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.

3.13.– Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

3.14.– Las derivadas del apartado 1.6. y 2.2.

3.15.– La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 22.– Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Sanciones máximas. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.– Por faltas leves: amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.– Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3.– Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 23.– Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las faltas muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII.

COMISIÓN PARITARIA. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.

Artículo 24.– Comisión Paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la vigilancia, aplicación e interpretación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivando y registrándose los acuerdos adoptados.

Esta Comisión Paritaria estará formada, de una parte, por 2 personas representantes de la empresa, y de otra parte, por la Delegada de Personal y otra persona trabajadora de la empresa. Cada una de las partes podrá contar con la asistencia de una persona asesora, si lo estima conveniente, teniendo la misma voz, pero no voto.

Esta Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, levantándose acta de la reunión habida, que recogerá las manifestaciones vertidas y los acuerdos adoptados.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tales discrepancias a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje contemplados en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales - Preco de la Comunidad Autónoma de Euskadi, para su solución a partir de la aplicación de los procedimientos previstos en él.

Esta Comisión Paritaria tendrá su sede en la oficina de la empresa, sita en Elorrio (Bizkaia), en C/ Erreka, 23-bajo, C.P. 48230.

Artículo 25.– Cláusula sobre inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio.

En el caso de que la empresa procediese a la inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y no hubiese acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que deberá emitir un pronunciamiento sobre ella en el plazo máximo de 7 días.

De no resolverse la controversia en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir a los Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales - Preco de la Comunidad Autónoma de Euskadi para su solución, a partir de la aplicación de los procedimientos previstos en él. De no obtenerse acuerdo tras la oportuna conciliación y mediación, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a un arbitraje vinculante.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 26.– Derechos Sindicales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a reunirse en la empresa fuera de las horas de trabajo. Será la Delegada de Personal quien convoque, presida y garantice el orden de la asamblea y deberá poner en conocimiento de la Dirección, la convocatoria de las asambleas y acordar, con la misma, las medidas oportunas para evitar perjuicios en la asistencia.

La Delegada de Personal tendrá todos los derechos y garantías que recoja la normativa laboral y dispondrá de 15 horas mensuales para gestionar los asuntos relacionados con su cargo. Dicha disposición horaria se acomodará a la legislación vigente en cada momento.

Se dispondrá de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse, fijando su emplazamiento de acuerdo entre la empresa y la Delegada.

CAPÍTULO IX

DERECHO SUPLETORIO

Artículo 27.– Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente, en particular al Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Igualdad, y normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

CAPÍTULO X

GRATIFICACIÓN POR FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 28.– Gratificación por firma del Convenio Colectivo.

Se fija una gratificación única y excepcional por importe de 100 euros no consolidables, para las personas trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigor del Convenio, se encuentren dadas de alta o en situación asimilada al alta en la empresa. El citado importe se corresponde con una contratación a jornada completa, siendo proporcional en los supuestos de contratación a jornada parcial.